

## Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Uruguay ab dem 1. Februar 2015 in Kraft

Nach Unterzeichnung im April 2013 und Verabschiedung durch den Bundestag im letzten Jahr tritt das Sozialversicherungsabkommen zwischen Uruguay und Deutschland zum 01.02.2015 (endlich) in Kraft.

Die grenzüberschreitende Tätigkeit und mithin die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den beiden Ländern werden hierdurch attraktiver.

### Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich des Abkommens erstreckt sich unabhängig von der Staatsangehörigkeit in Deutschland neben der Rentenversicherung auf **alle** gesetzlichen Sozialversicherungszweige – also auch auf die Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung (Punkt 7a des Schlussprotokolls). Uruguay ist damit eines der wenigen deutschen Abkommensländer, welches einen mit der EU vergleichbaren sozialen Raum schafft.

### Vorteile für befristete Mitarbeiterentsendungen

Insbesondere zeitlich befristet entsandte Arbeitnehmer profitieren von dem neuen Abkommen, da sie nun häufig in ihrem heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben und gleichzeitig eine Beitragszahlung im Ausland vermeiden können. Voraussetzung hierfür ist, dass die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Art. 7 oder einer Ausnahmereinbarung nach Art. 9 des Abkommens vorliegen. Andernfalls greift nach Art. 6 Abs. 1 des Abkommens das sog. „Territorialprinzip“, wonach ein Arbeitnehmer den Sozialversicherungsvorschriften des Staates unterliegt, in dem er seine Beschäftigung ausübt.

### Anwendbarkeit der Entsenderegelungen

Da das Abkommen selbst keine Definition hinsichtlich des Begriffs "*Entsendung*" enthält, wird hier auf die Beurteilung nach innerstaatlichem Recht verwiesen – d.h., die strengen Voraussetzungen der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV müssen gegeben sein.

Eine Entsendung im Sinne von Art. 7 Abs. 1 liegt daher nur dann vor, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von seinem Arbeitgeber zeitlich befristet für maximal 24 Monate nach Uruguay entsandt wird. Die Entsendungsdauer muss dabei bereits im Vorfeld festgelegt werden und der Arbeitnehmer muss zuvor dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterlegen haben. Zwischen zwei Entsendungen der gleichen Person beim gleichen Arbeitgeber müssen mindestens 12 Monate liegen.

Ein **Ausschlusskriterium** für die Anwendung dieser Entsenderegelung ist jedoch die steuerrechtlich – zumindest bei Entsendungen von mehr als 3 Monaten Dauer – vielmals gebotene Weiterbelastung der Gehaltskosten an die aufnehmende Gesellschaft (sog. „*wirtschaftlicher Arbeitgeber*“).

Sind die o.g. Voraussetzungen einer Entsendung nicht erfüllt, kann auf Antrag des Arbeitnehmers eine Ausnahmevereinbarung gem. Art. 9 Abs. 1 getroffen werden. Die diesbezüglichen Anforderungen sind deutlich geringer, da lediglich eine arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland sowie eine zeitliche Befristung der Auslandstätigkeit notwendig ist. Dennoch ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine Ermessensentscheidung mit Einzelfallbetrachtung der zuständigen Behörden in Deutschland und Uruguay handelt, so dass die Gewährung nicht garantiert werden kann.

### **Leistungsexport**

Das neue Sozialversicherungsabkommen ermöglicht gemäß Art. 10 ferner die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, so dass z.B. die Mindestversicherungszeit zum Erwerb eines Rentenanspruchs, aufgrund Kumulation der Versicherungszeiten beider Länder, leichter erreicht werden kann.

### **Handlungsempfehlungen für Unternehmen**

Aufgrund des neuen Sozialversicherungsabkommens ist den betroffenen deutschen Unternehmen zu raten, sämtliche Entsendungen nach und von Uruguay zu überprüfen. Dabei ist zu klären, ob die neuen Regelungen zu einem Verbleib der vom deutschen Unternehmen nach Uruguay entsandten Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung führen oder ob im umgekehrten Fall eine Beitragspflicht der von Uruguay nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer vermieden werden kann.

### **Veranstaltungshinweis**

Am 06. März 2015 referiert Frank Dissen in Berlin auf der Veranstaltung ITB Business Travel Days zum Thema:

#### **Tücken der Sozialversicherung für Geschäftsreisende und Expats**

Detaillierte Informationen über das Seminarprogramm und den Veranstaltungsort finden Sie hier:

<http://www.itb-kongress.de/de/Programm/Themen2015/BusinessTravelMICE/BusinessTravelDays2014/Referenten/Eventdetail.jsp?eventDateId=339910>

**WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH**

www.wts.de • info@wts.de

**Ansprechpartner/Redaktion**

**Frank Dissen • Frankfurt am Main, [frank.dissen@wts.de](mailto:frank.dissen@wts.de)**

**München**

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 • 80539 München

T: +49 (0) 89 286 46-0 • F: +49 (0) 89 286 46-111

**Düsseldorf**

Peter-Müller-Straße 18 • 40468 Düsseldorf

T: +49 (0) 211 200 50-5 • F: +49 (0) 211 200 50-950

**Erlangen**

Allee am Rötelpark 11-15 • 91052 Erlangen

T: +49 (0) 9131 97002-11 • F: +49 (0) 9131 97002-12

**Frankfurt**

Taunusanlage 19 • 60325 Frankfurt/Main

T: +49 (0) 69 133 84 56-0 • F: +49 (0) 69 133 84 56-99

**Köln**

Lothringer Straße 56 • 50677 Köln

T +49 (0) 221 348936-0 • F +49 (0) 221 348936-250

**Hamburg**

Neuer Wall 30 • 20354 Hamburg

T: +49 (0) 40 320 86 66-0 • F: +49 (0) 40 320 86 66-29

**Raubling**

Rosenheimer Straße 33 • 83064 Raubling

T: +49 (0) 8035 968-0 • F: +49 (0) 8035 968-150

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgeführten oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.